

**USAHA KEPALA SEKOLAH DALAM MENDISIPLIKAN KERJA
GURU DI SLTP NEGERI 5 KAMPAR KECAMATAN
RUMBIO JAYA KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

**HASTI FITRI
NIM. 10613003282**

**JURSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

**USAHA KEPALA SEKOLAH DALAM MENDISIPLIKAN KERJA
GURU DI SLTP NEGERI 5 KAMPAR KECAMATAN
RUMBIO JAYA KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh gelar

Sarjana pendidikan

(S.Pd.I)



Oleh

HASTI FITRI

NIM. 10613003282

**JURSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTP Negeri Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Hasti Fitri NIM. 10613003282 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulatan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 Rajab 1432 H
28 Juni 2011 M

Menyetujui

Ketua Program Studi
Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Hasti Fitri NIM. 10613003282 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 16 Dzulkaidah 1432 H/10 November 2011 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Program Studi Kependidikan Islam.

Pekanbaru, 16 Dzulkaidah 1432 H
10 November 2011 M.

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Azwir Salam, M.Ag.
Penguji I

Drs. M. Hanafi, M.Ag.
Penguji II

Drs. Muslim Afandi, M.Pd.

Nunu Mahnun, M.Pd.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Drs. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 19700222 1997032 001

هاستي فطري (2011): محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين بالمدرسة
الإعدادية الحكومية 5 كمبار مركز رومبيو جايا .

إن النظام من أحوال تكون فيها الأشياء مرتتبة، منظمة، ومتناسبة مع عدم التجاوز فيها مباشرة كانت أم غير مباشرة. وظائف المدرسين هو الإطاعة، الاستعداد، والترتيب من المدرس على تنفيذ الواجبات حسب النظم المنطبقة في المنظمة أو المؤسسة بصورة حسنة، مرتتبة حسب القوانين المنطبقة.

وقد أجري هذا البحث بالمدرسة الإعدادية الحكومية 5 كمبار مركز رومبيو جايا في تبحت في هذا البحث محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين والعوامل التي تؤثر محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين، و الهدف من هذا البحث لمعرفة كيفية محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 5 كمبار مركز رومبيو جايا .

وأن تهذيب الوظائف يمكن أداؤها بتطبيق الخطوات الملاحظة لتهذيب وظائف المدرسين على شكل تقديم الدافعية مع أداء العملية التصحيحية لوظائف المدرسين. ولينل الأجوبة من هذا البحث استخدمت الباحثة الأساليب الآتية في جمع البيانات وهي الاستبيان بطريقة تقديم الأسئلة إلى المدرسين لمعرفة محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين و المقابلة إلى مدير المدرسة. ثم حسب مجموع الأجوبة باستخدام الصيغة التالية:

$$P \frac{F}{N} \times 100\%$$

وبعد تحليل البيانات من الاستبيان و المقابلة حصلت الباحثة على النسبة بقدر 95,31. في المائة وتدل هذا الاستبيان على أن محاولة مدير المدرسة في تهذيب وظائف المدرسين بالمدرسة الإعدادية الحكومية 5 كمبار مركز رومبيو جايا "جيد جدا".

ABSTRACT

Hasti Fitri (2011): The Principal's Attempt In Disciplining Teachers' Duty At State Junior High School 5 Kampar District Of Rumbio Jaya Kampar Regency.

Discipline is a state where something is orderly, disciplinary and properly without any infractions directly or indirectly. The discipline of teachers' duty means obedience, readiness, order and the willing of teachers to do his duty based accepted rules in organization or institution well, orderly and according to the accepted rules.

This research was conducted at state junior high school 5 Kampar district of Rumbio Jaya Kampar regency, the problem discussed in this research is the principal's attempt in disciplining teachers' duty and the factors influence the principal's attempt in disciplining teachers' duty, the aim of this research is to know how the principal's attempt in disciplining teachers' duty at state junior high school 5 Kampar district of Rumbio Jaya Kampar regency.

The attempts in disciplining the duty could be done by applying some observational steps in order to discipline the duty of teachers by motivating and some correction actions.

To get the answers of this research the writer uses two techniques in collecting the data namely questionnaires which is done by giving some questions to the teachers in order to know the principal's attempt in disciplining teachers' duty and interview toward the principal. And then the number of answer are calculated by the following formula:

$$P \frac{F}{N} \times 100\%$$

After completing analyzing the data of questionnaires and interview the number of percentage has been obtained it is 95,31% and this number indicates that the principal's attempt in disciplining teachers' duty at state junior high school 5 Kampar district of Rumbio Jaya Kampar regency categorized very good.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Defenisi Istilah	7
C. Permasalahan.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teoritis	11
B. Penelitian Relevan.....	20
C. Konsep Operasional	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat Penelitian.....	24
B. Subjek dan Objek Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Teknik Analisa	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Setting Penelitian	26
1. Sejarah Sekolah	26
2. Keadaan Guru	26

3. Keadaan Murid	29
4. Sarana Prasarana.....	29
5. Kurikulum.....	30
B. Penyajian Data.....	30
1. Usaha Kepala Sekolah Dalam mendisiplinkan Kerja Guru	31
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru	47
C. Analisa Data	48
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah dipahami sebagai lembaga pendidikan formal yang didalamnya terdiri dari sekelompok orang atau manusia dimana dalam lingkungan tersebut mempunyai pimpinan yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Kepala sekolah merupakan administrator sekolah dan supervisor dalam membantu guru, agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik di sekolah. Sebagai kepala sekolah, ia dituntut untuk senantiasa berusaha untuk meningkatkan pertumbuhan dalam diri dan jabatannya. Ia sedapat mungkin berusaha untuk lebih banyak berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas profesionalnya.¹ Jadi sekolah merupakan salah satu wadah atau lembaga yang bersipat formal, yang terdiri dari berbagai unsur yang merupakan kumpulan yang berdiri secara utuh. Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah harus senantiasa berusaha untuk memotivasi para guru agar tujuan individu yang ada di lingkungan sekolah tercapai dengan baik serta dapat memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan antar individu.

¹ Wasty Soemanto, *Petunjuk Untuk Pembinaan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, h. 54- 55

Dalam mendisiplinkan kerja guru, seorang kepala sekolah biasa melakukannya dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan, langkah-langkah pengawasan dalam rangka membina disiplin kerja tersebut adalah :

1. Merumuskan standar

Standar tingkah laku disiplin haruslah dirumuskan oleh pembina. Demikian pula disiplin kerja, haruslah dirumuskan terlebih dahulu oleh pembina. Dalam merumuskan standar tersebut, sangat baik manakala pembina juga mengikutsertakan guru. Dengan keikutsertakan maka guru akan merasa memiliki terhadap ketentuan-ketentuan yang dikenakan pada dirinya. Ada kesepakatan mengenai perilaku disiplin tersebut antara pembina dan guru.

2. Mengadakan pengukuran

Pengukuran adalah melihat secara nyata perilaku disiplin guru. Alat ukur yang digunakan haruslah tepat, alat ukur tersebut berupa tes dan non tes.

3. Mengadakan perbaikan

Kewajiban pembina adalah meningkatkan disiplin berdasarkan kekurangan-kekurangan yang ada. Dalam mengadakan perbaikan ini, pembina juga harus mengidentifikasi faktor penyebab, mengapa disiplin tersebut kurang dari yang distandarkan. Diantara faktor-faktor penyebab tersebut, perlu dicari penyebab terdominan. Dengan demikian, dicarikan alternatif-alternatif perbaikan yang terdapat dalam peningkatan disiplin.

4. Membandingkan hasil pengukuran dengan standar

Hasil pengukuran disiplin kerja guru ini kemudian dibandingkan dengan standar. Jika ternyata berdasarkan pengukuran, guru mempunyai perilaku disiplin yang sama atau lebih tinggi dari yang distandarkan, maka dapat dilakukan daur ulang dengan menetapkan standar baru yang lebih tinggi. Sebaliknya jika perilaku disiplin kerja guru berdasarkan pengukuran yang dilakukan kurang dari standar, maka dilakukan langkah berikutnya.

Untuk meningkatkan kedisiplinan guru tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, namun membutuhkan suatu usaha sungguh-sungguh, usaha disini mempunyai arti kegiatan yang menggerakkan tenaga, pikiran atau badan untuk mencapai suatu maksud. Jadi kepala sekolah diharapkan selalu berusaha memberikan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi terhadap para guru, agar para guru merasa terdorong untuk bekerja kearah lebih baik.

Sementara kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang yang mempunyai tenaga fungsional, guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau dimana terjadinya proses interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.² Jadi kepala sekolah yang dimaksud adalah seorang pemimpin, yang mampu berusaha semaksimal mungkin memberikan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru agar terdorong untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan penuh semangat

²Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepada Sekolah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005, h. 83

kerja yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai sebagaimana yang diinginkan sebelumnya.

Oleh karena itu disiplin merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ke efektifan kerja guru. Dimana kedisiplinan merupakan suatu bagian yang penting untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Berbicara tentang disiplin terhadap bawahan, menurut *The Liang Gie* (1972) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut : disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.³

Dalam mendisiplinkan kerja guru, seorang kepala sekolah bisa juga melakukannya dengan memberikan motivasi dan menolong guru mengembangkan sikap dan kariernya. Hal itu merupakan salah satu langkah pertama menuju *group self-discipline*. Seorang pemimpin harus rajin mengadakan pertemuan dengan para stafnya untuk merumuskan tujuan sesuai dengan kemampuan anggota.⁴

Guru yang berdisiplin adalah guru yang memahami tujuan pendidikan yang jelas dan memiliki motivasi untuk mencapainya dengan jalan bekerja keras. Seorang guru harus dapat melihat yang tercakup dalam tujuan, dipandang dari sudut waktu dan tenaga, sebelum bersedia menerima tanggung jawab. Tanpa penerimaan tanggung jawab secara suka rela, tidak ada yang mendasari *group self-discipline*. Agar disiplin ini terbina dengan baik, pemimpin harus dilatih supaya patuh terhadap tujuan suatu organisasi.

³ Ali Imron, *op. cit.*, h., 182

⁴ Soekarto Indrafahrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah*, Bogor: Gh.ia Indonesia, h. 27

Jika disiplin ini telah terwujud, pemimpin dapat meningkatkan partisipasi anggota kelompoknya semaksimal mungkin, sehingga potensi setiap anggota dapat dimanfaatkan seefektif mungkin.

Agar semua itu terwujud, seorang supervisor membutuhkan banyak pengalaman. Ia harus banyak bergaul dan pandai bekerja sama, yang tidak boleh dilupakan oleh seorang pemimpin adalah ia harus sabar dalam memberikan layanan terhadap bawahannya.

Disiplin adalah kepatuhan atau peraturan yang harus dipatuhi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebagai alat dan sarana untuk membentuk, mengendalikan dan menciptakan pola perilaku seseorang sebagai pribadi yang berada dalam satu lingkungan atau kelompok tertentu, disiplin muncul terutama karena adanya kesadaran batin dan kepercayaan iman bahwa yang dilakukan itu baik dan bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.⁵

Adapun pengertian disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.⁶

⁵ Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada Prilaku Dan Prestasi Siswa*, Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004, h. 32

⁶ Ali Imron, *Op Cit*, h. 183

Menurut Ali Imron ada 3 macam disiplin yaitu :

1. Disiplin yang dibangun berdasarkan otoritarian

Guru disekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut apa saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak mengembangkan pikiran-pikiran.

2. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive

Guru harus diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah diselenggarakan dan tidak perlu mengikat pada guru. Guru dibiarkan berbuat apa saja sepanjang itu menurutnya baik.

3. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab.⁷

Berdasarkan uraian diatas, sebagai kepala sekolah seharusnya dapat mendisiplinkan kerja guru-gurunya, dengan usaha sebagai berikut.

1. Kepala sekolah memberikan sangsi kepada guru yang tidak disiplin.
2. Kepala mengadakan kunjungan observasi bagi guru demi perbaikan cara mengajar.
3. Kepala sekolah memberikan semangat kepada guru dalam menjalankan tugasnya.
4. Kepala sekolah menerapkan peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh guru.

⁷ Ali Imron, *Ibid*, h.184-185

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis jumpai di lapangan, kepala sekolah telah menjalankan sebagian usahanya untuk mendisiplinkan kerja guru agar dapat menjalankan kerjanya dengan baik, namun belum sepenuhnya menjalankan aktivitas motivasi semangat guru dalam meningkatkan kedisiplinan kerjanya masing-masing. Melalui pengamatan sementara penulis melihat adanya gejala-gejala sebagai berikut:

1. Kepala sekolah kurang bisa mengadakan kerja sama dengan guru-guru.
2. Kepala sekolah jarang memberikan sanksi terhadap guru-guru yang tidak disiplin.
3. Kurangnya perhatian kepala sekolah untuk memberikan reward atau penghargaan kepada guru yang berprestasi.
4. Masih ada guru yang belum bisa melaksanakan peraturan yang berlaku di sekolah

Bertitik tolak dari gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam kajian ilmiah dengan judul : **Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman pengertian dalam istilah yang diajukan dalam permasalahan ini, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Usaha adalah kegiatan yang menggerakkan tenaga fikiran atau badan untuk mencapai suatu maksud atau upaya ikhtisar untuk mencapai sesuatu

yang diinginkan.⁸ Usaha yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru.

2. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.⁹ Kepala sekolah yang dimaksud adalah seorang pimpinan untuk mengarahkan, menggerakkan suatu lembaga pendidikan.
3. Mendisiplinkan adalah menjadikan seseorang agar mematuhi peraturan (tata tertib).
4. Kerja guru adalah kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dalam rangkaian tugasnya sebagai fungsional guru dan seorang tenaga yang dibutuhkan oleh anak didik supaya menjadi manusia yang berpendidikan.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah. Bahwa, permasalahan kajian ini adalah Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Berdasarkan persoalan diatas, maka

⁸ W. J .S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT.Balai Pustaka, 1985, h. 1136.

⁹ Wahjosumidjo, *Loc, Cit.*

persoalan-persoalan yang mengitari kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.
- b. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkann kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.
- c. Kurangnya usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkann kerja guru.
- d. Kurangnya bantuan dan bimbingan yang diberikan kepala sekolah agar para guru berhasil mengajar.

2. Pembatasan Masalah

Untuk lebih terarahnya penelitian ini, sesuai dengan judul dan masalah yang akan diteliti maka permasalahan penulis batasi sebagai berikut: Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar dan faktor-faktor apakah yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai sumbangan pikiran terhadap SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, dalam penyelenggaraan disiplin kerja guru.
- b. Sebagai penambah wawasan penulis di bidang kepemimpinan khususnya dalam hal disiplin kerja guru.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) dari jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

Sebagai landasan berpijak dalam penelitian ini, maka diperlukan kerangka teoritis yang berhubungan dengan masalah Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai motor penggerak terhadap semua yang ada dibawah kendalinya untuk dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Menurut Ngalim dan Sutadji Djojopranoto, dalam bukunya *administrasi pendidikan* bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau di mana terjadinya proses interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.¹⁰

Menyangkut dengan masalah usaha, di sini penulis akan mengemukakan pengertian kepala sekolah. Kepala sekolah dapat diartikan sebagai salah seorang pemimpin atau orang yang memberi motivasi semangat untuk meningkatkan kinerja dan penentu arah kebijakan sekolah, agar para guru merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan rasa

¹⁰Ngalim Purwanto dan Sutdji Djojopranoto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : PT, Mutiara Sumber Wijaya, 1996, h. 94.

ikhlas dan merasa ikut serta dalam suatu kegiatan, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai.

Di samping itu, seorang kepala sekolah yang ingin mendapatkan pengakuan sebagai pemimpin haruslah menjalankan fungsi-fungsi pemimpin yang lain, seperti meyakinkan setiap orang khususnya pada setiap guru bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan profesional yang merupakan upaya yang pertama yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian standar proses pendidikan sesuai yang diharapkan.¹¹

Di dalam menjalankan tugasnya, fungsi utama pemimpin adalah:

- a. Fungsi pengarahan (*Directing*)
- b. Pengkoordinasian (*Coordinating*)
- c. Pengkomunikasian (*Communicating*).¹²

2. Usaha Kepala Sekolah Mendisiplinkan Kerja Guru

Secara umum usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor sebagai berikut:

- a. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai di sekolah.
- b. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-sebaiknya.
- c. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai di sekolah.

¹¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008, h. 14.

¹² Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: PT Kencana Cipta, 2004, h. 57.

- d. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.

Secara khusus usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah yang mereka hadapi atau kesulitan-kesulitan yang mereka alami.
- b. Mendiskusikan metode-metode dan teknik-teknik dalam rangka pembinaan dan pengetahuan proses belajar mengajar.
- c. Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan sekolah dan buku pelajaran murid-murid.
- d. Melakukan kunjungan kelas dalam rangka supervisi.
- e. Mengadakan kunjungan observasi bagi guru-guru demi perbaikan cara mengajar.
- f. Mendiskusikan tujuan-tujuan pendidikan dengan guru-guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi pada sekolah-sekolah harus berperan aktif untuk membina guru-guru sebagai bawahannya, kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada pada unsur manusia maupun pada alat perlengkapan, keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sebaik-sebaiknya.¹³ Dan oleh sebab itu kepala sekolah sangat

¹³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Gunung Agung, 1981, h. 104.

menginginkan para guru yang ada dibawah kendalnya senantiasa melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Disamping itu, para guru sendiri memerlukan pembinaan, perbaikan pada dirinya, termasuk tugasnya sebagai pendidik. Pembinaan dan pengembangan kemampuan para guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan tersebut, pembinaan profesional merupakan alternatif yang dipilih untuk meningkatkan kualitas pendidikan meliputi kemampuan, pengetahuan wawasan, ketrampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian serta disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴

Apabila kepala sekolah telah melaksanakan komponen di atas, maka para guru akan merasa senang, disiplin semangat kerja yang tinggi, dan akan merasa selalu ingin ikut serta dalam menjalankan semua pekerjaan yang ada di sekolah. Adapun pengertian disiplin kerja guru adalah kepatuhan, kesediaan, ketertiban dan kerelaan seorang guru untuk berbuat dan memenuhi serta melaksanakan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku disuatu organisasi/lembaga tertentu secara baik, tertib dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam mendisiplinkan kerja guru. Antara lain sebagai berikut :

¹⁴ Baharuddin,dkk, *Supervisi dan Pengajaran*, Malang: Rasindo Malang, 2007, h. 75

- a. Kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar.

Kepala sekolah diharapkan dapat membimbing dan mengarahkan para guru dalam pengembangan kurikulum dan program pengajaran serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaannya. Dalam proses pengembangan program sekolah, manajer (kepala sekolah) hendaknya tidak membatasi diri pada pendidikan dalam arti sempit, ia harus menghubungkan program-program sekolah dengan seluruh kehidupan peserta didik dan kebutuhan lingkungan.¹⁵

- b. Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada guru.

Kepala sekolah harus mampu memberikan semangat kerja terhadap para guru, agar mereka merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja para guru yang ada dibawah kendalinya. Kepala sekolah sebagai penggerak, pemberi dorongan semangat kerja kepada para guru haruslah secara luas, agar para guru merasa dihargai dan tidak merasa di rendahkan tingkat kemampuannya. Setelah supervisor bekerja sama guru-guru, ia akan lebih terampil mengenal, menghilangkan faktor-faktor penghambat perubahan dan lebih terampil menggunakan faktor-faktor yang menunjang perubahan.¹⁶

- c. Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap prilaku disiplin kerja guru.

107 ¹⁵ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004, h.

¹⁶ Wahjosumidjo, *Lok Cit.h.*

Kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap lembaga sekolahnya, maka ia akan berperan aktif dengan para guru, terutama dalam melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru. Penilaian merupakan suatu kegiatan yang tak mungkin dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran secara umum¹⁷. Dengan adanya penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap kerja guru, tentu akan membawa dampak positif terhadap guru. Karena mereka akan mengetahui sejauh mana hasil kerja mereka.

- d. Kepala sekolah melakukan pembinaan, untuk meningkatkan kemampuan para guru.

Kepala sekolah sangat menginginkan para guru yang ada di bawah kendalinya senantiasa melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Disamping itu, para guru sendiri memerlukan pembinaan, tujuan pembinaan guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru.¹⁸

- e. Kepala sekolah membina kerjasama yang baik dan harmonis dengan para guru

Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan, maka kepala sekolah harus mampu memanfaatkan semua

¹⁷ Burhan Nurgiantoro, *Penilaian dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*, Yogyakarta, BPFE, 2001, h.:3.

¹⁸ Ali Imron, *Lok Cit.*

tenaga yang ada di bawah kendalinya.¹⁹ Kerja merupakan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi. Dan oleh sebab itu kepala sekolah haruslah menentukan bagian-bagian tugas untuk masing-masing para guru/pegawai agar dapat mengerjakan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disamping itu hal ini akan mempermudah, mempercepat, penyelesaian pekerjaan dan akan menunjukkan adanya kerja sama antara satu dengan yang lain serta akan menghindarkan rasa kecemburuan sosial, dan untuk menghindari kecemburuan sosial ini kepala sekolah harus mampu mengetahui kemampuan masing-masing guru agar nantinya tidak terjadi salah penempatan dalam menjalankan pekerjaannya. Dan oleh sebab itu kepala sekolah harus mempunyai kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang luas tentang bagaimana cara mendisiplinkan kerja guru yang berada di bawah kendalinya.

- f. Kepala sekolah mengadakan perbaikan terhadap standar tingkah laku disiplin kerja guru.

Perbaikan terhadap disiplin guru terutama dilakukan jika ternyata antara hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan ditemukan minus. Kewajiban Pembina adalah meningkatkan disiplin kepala sekolah sebagai manajer sekolah yang berperan dalam peningkatan proses belajar

¹⁹ Nanang Fatah, *landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004, h. 19.

mengajar, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru.

- a. Kepala sekolah memberikan hukuman terhadap guru yang tidak disiplin.

Kepala sekolah harus memberikan hukuman terhadap guru yang tidak berdisiplin. Karena dengan adanya pemberian sangsi terhadap guru yang tidak berdisiplin tentu para guru lebih termotivasi untuk memperbaiki kerjanya. Sangsi disiplin berupa hukuman tidak boleh dilihat hanya sebagai cara untuk menakut-nakuti atau untuk mengancam supaya orang tidak berani berbuat salah.²⁰

- b. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru

Seorang kepala sekolah harus bisa memotivasi kerja para bawahannya. Karena dengan termotivasinya para guru tentu disiplin kerja para guru lebih meningkat.

- c. Kepala sekolah berupaya memberikan insentif terhadap guru yang disiplin.

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah yang berperan dalam peningkatan proses belajar mengajar, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru. Disamping kepala sekolah harus memberikan insentif terhadap guru yang berdisiplin. Karena dengan adanya pemberian insentif tersebut para guru akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

- d. Kepala sekolah berusaha mengembangkan jenis promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.

²⁰ Tulus Tu'u, *Loc Cit.*

Pengembangan berbagai jenis promosi penghargaan adalah merupakan salah satu hal yang pantas untuk dijadikan sebagai teknik untuk mendisiplinkan sekaligus memotivasi para guru sebagai pendidik. Dengan adanya promosi penghargaan tersebut para guru akan senantiasa berlomba untuk mewujudkan kesungguhannya dalam menjalankan semua pekerjaan demi mendapatkan penghargaan yang lebih dari kepala sekolah dan akan mendapatkan nilai yang lebih pula dari pihak masyarakat, selain itu keaktifan untuk berbuat, kedisiplinan dan keinginan untuk ikut serta dalam segala hal akan terwujud. Dengan terwujudnya rasa keikutsertaan dari semua kalangan guru, maka segala pekerjaan akan dengan mudah untuk diselesaikan dan tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Berbicara tentang disiplin terhadap bawahan, menurut *Macmillan Dictionary* disiplin berarti :

- a. Tertib, taat, atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri,
- b. Latihan membentuk, meluruskan, atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental dan karakter moral,
- c. Hukuman yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki,
- d. Kumpulan atau system peraturan-peraturan bagi tingkah laku.²¹

Apabila kepala sekolah telah melaksanakan 10 (sepuluh) komponen di atas, maka para guru akan merasa senang, disiplin, semangat kerja tinggi, dan akan merasa selalu ingin ikut serta dalam menjalankan semua yang ada di sekolah, dan para guru akan termotivasi. Sehingga dengan

²¹ Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada Prilaku Dan Prestasi Siswa*, Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004, h. 30- 31

termotivasinya para guru semua pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien serta tujuan pendidikan akan tercapai.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan ini dikemukakan dengan maksud untuk menghindari kesamaan dalam penelitian. Di samping itu untuk menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik yang sedang diteliti oleh penulis ini belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks yang sama. Di antara penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis sedang lakukan ini adalah:

1. Budi Candra, mahasiswa jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2001 meneliti dengan judul Usaha-usaha guru dalam pembinaan disiplin siswa MTs N simpang 03 Pekanbaru. Usaha guru dalam pembinaan disiplin siswa. Hasilnya disimpulkan bahwa usaha tersebut dinyatakan “kurang optimal”
2. Darsimar, mahasiswa jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2006 meneliti dengan judul Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan keaktifan guru dalam mengajar pelajaran Agama Islam di MTs Pondok Pesantren Darul Huda Sepungguk Kecamatan Bangkinang Barat. Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan keaktifan guru dalam mengajar pendidikan Agama Islam tersebut dinyatakan “cukup baik”.
3. Suprpto mahasiswa jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2008 meneliti dengan judul Usaha

kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja di SD 027 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja dinyatakan “ sangat baik.

Ketiga judul di atas memang ada kesamaannya dengan judul penulis, yakni sama-sama meneliti tentang usaha-usaha guru atau kepala sekolah, namun perbedaannya adalah terletak pada objek penelitiannya. Budi Candra meneliti usaha guru dalam dalam pembinaan disiplin siswa, Darsimar meneliti usaha kepala sekolah dalam meningkatkan keaktifan guru dalam mengajar, dan Suprpto meneliti usaha kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja, sedangkan penulis meneliti usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru. Selain itu lokasi penelitiannya juga berbeda dengan lokasi penelitian penulis.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa penelitian yang sedang penulis lakukan dengan judul di atas belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Operasional variabel adalah konsep yang digunakan dalam rangka memberi batasan terhadap tinjauan pustaka. Operasional variabel ini diperlukan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penelitian ini.

1. Adapun usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja para guru indikatornya adalah :

- a. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.
 - b. Kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar.
 - c. Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada guru.
 - d. Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru.
 - e. Kepala sekolah melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan para guru.
 - f. Kepala sekolah mengadakan perbaikan terhadap kerja guru.
 - g. Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kerja guru.
 - h. Kepala sekolah memberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin.
 - i. Kepala sekolah berupaya memberikan insentif terhadap guru yang disiplin.
 - j. Kepala sekolah berusaha mengembangkan jenis promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.
2. Indikator faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru, penelitiannya akan diarahkan kepada faktor-faktor:
- 1) Faktor lingkungan : faktor ini melihat pada situasi lingkungan dan keadaan.
 - 2) Faktor waktu : waktu yang perlu diperhatikan oleh pendidik ialah bahwa ia tidak salah waktu dalam melakukan usahanya.

- 3) Kurangnya dana pendidikan dari pemerintah untuk pengembangan sekolah dan sarana pendidikan.
- 4) Kurangnya perhatian kepala terhadap tugasnya sebagai pemimpin.
- 5) Kurangnya kerjasama antara kepala sekolah dengan guru-guru dalam proses belajar mengajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan usaha kepala sSekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.

B. Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 10 sampai 18 Desember bertempat di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Lokasi ini dipilih karena peneliti menemukan permasalahan yang akan diteliti di sekolah ini.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah satu orang kepala sekolah dan populasi pendukung adalah guru-guru yang berjumlah 24 orang. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka penelitian ini tidak

mengambil sampel. Jadi semua subjek diteliti, sehingga penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket yaitu dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data sejauh mana usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru.
2. Wawancara yaitu pertanyaan secara lisan yang diajukan kepada kepala sekolah untuk mengetahui apakah kepala sekolah telah mendisiplinkan kerja guru.
3. Dokumentasi yaitu suatu teknik memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, photo, film dokumenter dan data-data yang relevan dengan penelitian.

F. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif, yang dipertegas dengan persentase, apabila data terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Rumus yang digunakan adalah:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

F : Frekuensi hitung

N : Frekuensi harapan.²²

Data kualitatif dijabarkan dengan kata atau kalimat, sedangkan data kuantitatif digambarkan dengan jumlah yang diharapkan untuk memperoleh kesimpulan, dengan menggunakan persentase sebagai berikut :

1. Dikatakan sangat baik apabila nilai usahanya mencapai 81-100%
2. Dikatakan baik apabila nilai usahanya mencapai 61-80%
3. Dikatakan sedang apabila nilai usahanya mencapai 41-60%
4. Dikatakan buruk apabila nilai usahanya mencapai 21-40%
5. Dikatakan buruk sekali apabila nilai usahanya mencapai 0-20%.²³

²²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998, h. 246

²³ Ridwan, *Sekala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003, h. 13.

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum SLTP Negeri 5 kampar

1. Sejarah Berdirinya

Sekolah SLTP Negeri 5 Kampar merupakan sekolah berstatus negeri yang ada di Kabupaten Kampar. Pada awal berdirinya, sekolah yang berada di desa Pulau Payung ini bernama SLTP gedung dua. Sekolah ini berdiri pada tahun 1980 yang diprakarsai oleh masyarakat dan salah satu pendirinya adalah Baharuddin Abdul Munir. Kemudian pada tahun 1987 SLTP gedung dua berubah menjadi SLTP Negeri 5 Kampar. Pada awal berdirinya sekolah ini hanya mempunyai 5 ruangan. Tiga ruangan dijadikan untuk belajar mengajar, satu untuk kantor, dan satu lagi untuk ruangan Tata Usaha. Setelah sekolah ini berstatus negeri, maka jumlah ruangnya bertambah menjadi 8 ruangan dan telah memiliki labor dan ruang perpustakaan.

2. Keadaan Guru

Dalam struktur ke organisasian , SLTP Negeri 5 Kampar terdiri dari 24 orang guru, seorang kepala sekolah. Dalam proses pembelajaran setiap guru memegang bidang studi masing-masing sesuai dengan pembagian tugas.

Untuk lebih jelasnya keadaan guru yang mengajar di SLTP Negeri 5 Kampar, baik itu pada bidang studi maupun jabatannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

TABEL IV.I
KEADAAN GURU DI SLTP NEGRI 5 KAMPAR
TP. 2009/2010

No	Nama	Jabatan	Bidang Studi
1	Sofyan, S.Pd	Kepala Sekolah	-
2	Syahril, S.Pd	Wakepsek	B. Indonesia
3	Marzuki, S.Pd	Wak. Kurikulum	IPS
4	Asmiwardi, S.Pd	GBS	Biologi
5	Zamzari, S. Pd	GBS	MTK
6	Dariah, BA	GBS	B. Indonesia
7	Gustini	GBS	B. Indonesia
8	Farizul	GBS	MTK
9	Nurliati, S.Pd	GBS	B.Ingggris
10	Zulfia, S.Pd	GBS	PPKN
11	Umi Khadijah, S.Pd	GBS	Kesenian
12	M. Yuhar	GBS	Biologi
13	Usman, S.Pd	GBS	Agama
14	Sulha, S.Pd	GBS	Arab Melayu
15	Yusniarti	GBS	Fisika
16	Rini Susanti, S.Pd	GBS	Kesenian
17	Novriadi, S.Pd	GBS	MTK
18	Martolius, S.Pd	GBS	Olahraga
19	Suhairi	Pelaksana TU	-
20	Mhd.Tahir, S.Pd	Pelaksana TU	-
21	Hj.Hijrawati	Pelaksana TU	-
22	Darmis	Pelaksana TU	-
23	Amir, S.Pd	Pelaksana TU	-
24	Nurmayulis	Pelaksana TU	-
25	Sahrnun	Pelaksana TU	-
26	M. Nusar	Penjaga Sekolah	-

Sumber data : Dokumentasi Kantor TU SLTP Negeri 5 Kampar

3. Kedaan Siswa

Adapun jumlah seluruh siswa SLTP Negeri 5 Kampar adalah 284 orang. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut :

TABEL IV.2
KEADAAN SISWA TAHUN 2009/2010

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	VII A	22	22	44
2	VII B	22	20	42
3	VII C	22	20	42
4	VIII A	18	16	34
5	VIII B	20	15	35
6	VIII C	20	12	32
7	IX A	10	17	27
8	IX B	12	16	28

Sumber data : Dokumentasi Kantor TU SLTP Negeri 5 Kampar

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di SLTP Negeri 5 Kampar belum lengkap. Masih diperlukan sarana dan prasarana yang lain agar tercapainya tujuan pembelajaran. Pada saat peneliti mengadakan penelitian sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 5 Kampar adalah sebagai berikut :

TABEL IV.3
SARANA DAN PRASARANA SLTP NEGERI 5 KAMPAR

No	Sarana	Jumlah	Kedaan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2	Ruang TU	1	Baik
3	Ruang Majelis Guru	1	Baik
4	Ruang Perpustakaan	1	Baik
5	Labor	1	Baik
6	Ruang Belajar Mengajar	8	Baik
7	WC guru dan WC siswa	4	Baik
8	Kantin	1	Baik

Sumber data : Dokumentasi Kantor TU SLTP Negeri 5 Kampar

5. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan disuatu lembaga pendidikan untuk mencapai suatu tujuan, sekaligus merupakan pedoman didalam pengajaran. Dengan demikian adanya kurikulum bertujuan agar proses pembelajaran yang disajikan guru dapat terarah dengan baik dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun kurikulum yang digunakan di SLTP Negeri 5 Kampar pada saat sekarang ini adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

B. Penyajian Data

Dalam bab 1 (satu) telah dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian kerja ilmiah ini adalah hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SLTPN 5 Kampar dan sebagai pendukung penulis menyebarkan angket kepada responden (guru), ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dalam rangka pencapaian tujuan sekolah.

Data yang telah penulis kumpulkan melalui wawancara dan penyebaran angket tersebut, dikuantitatifkan untuk selanjutnya dianalisa. Setiap item yang ada dalam format wawancara langsung, penulis mengajukan pertanyaan kepada kepala sekolah satu kali saja dengan 10 pertanyaan, dan tehnik angket setelah dikumpulkan kemudian dianalisa dari setiap item yang ada dalam format, dengan 4 alternatif jawaban, yaitu “selalu”, “sering”, “kadang-kadang” dan

“tidak pernah”. Teknik ini penulis laksanakan terhadap 24 orang guru sebagai pendukung jawaban dari teknik wawancara.

1. Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru

a. Data Wawancara

Penulis bertanya apakah upaya bapak dalam mendisiplinkan kerja guru?

Kepala sekolah menjawab. “Menerapkan aturan yang telah ditetapkan, memberikan motivasi serta melakukan pengawasan terhadap kerja guru.

Penulis bertanya. Apakah bapak telah mengusahakan untuk melakukan bimbingan kurikulum kepada para guru, sebelum proses belajar mengajar ?

Kepala sekolah menjawab. “Telah di usahakan, dengan cara mengadakan penataran kurikulum KTSP dan mengikutsertakan dalam kegiatan pelatihan/penataran agar para guru semakin mempunyai peningkatan dalam hal tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Penulis bertanya. Adakah usaha bapak untuk selalu memberikan dorongan semangat kerja kepada para guru ?

Kepala sekolah menjawab. “Sudah dilakukan, seperti halnya menyediakan makanan dan minuman, yang hal itu membuat para guru semangat dalam menjalankan kerjanya selain itu pula untuk mengantisipasi agar para guru tidak keluar untuk mencari makanan dan minuman di jam sekolah.

Penulis bertanya. Apakah bapak telah melakukan penilaian secara akurat terhadap kinerja para guru ?

Kepala sekolah mnjawab. “ Sudah dilakukan, dengan cara melihat kesiapan para guru sebelum masuk ruangan kelas untuk menghadapi muridnya itu sendiri. Dan kemudian setelah dilakukan penilaian tersebut ada peningkatan para guru untuk mempersiapkan segala macam keperluan untuk mencapai tujuan sekolah.

Penulis bertanya. Apakah bapak telah melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan para guru ?

Kepala sekolah mnjawab. “ Saya telah mengusahakannya dengan cara mengikutsertakan guru secara bergantian untuk mengikuti penataran yang dilakukan dispora, kemudian untuk kedepannya agar para guru mempunyai kemampuan, saya meningkatkan tingkat kesejahteraan guru, dengan demikian nantinya kedisiplinan kerja guru akan meningkat.

Penulis bertanya. Apakah bapak telah melakukan kerja sama yang baik dan harmonis dengan para guru ?

Kepala sekolah mnjawab. “ Saya telah melakukan kerja sama yang baik dan harmonis dengan guru, wali murid dan dengan lingkungan. Dengan adanya kerja sama tersebut menyebabkan kemajuan sekolah dan diminati banyak orang.

Penulis bertanya. Apakah bapak mengadakan perbaikan terhadap tingkah laku disipli kerja guru ?

Kepala sekolah menjawab. “ Saya melakukan perbaikan terhadap disiplin kerja guru, kerana dengan saya melakukan perbaikan terhadap

kerja guru tentu para guru akan lebih tahu bagaimana sebaiknya ia melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah .

Penulis bertanya. Apakah bapak memberikan sanksi terhadap guru yang tidak disiplin ?

Kepala sekolah menjawab. “ Saya memberikan sanksi terhadap guru yang tidak disiplin. Hukuman yang saya berikan terhadap guru yang tidak disiplin adalah naik jabatannya tertunda.

Penulis bertanya. Apakah bapak mensosialisasikan kepada guru sebelum membuat standar tingkah laku disiplin kerja guru ?.

Kepala sekolah menjawab. “ Saya mensosialisasikan kepada guru-guru sebelum saya membuat standar tingkah laku disiplin kerja guru, karena dengan adanya sosialisasi tersebut guru mempunyai pendapat tentang bagaimana sebenarnya standar tingkah laku disiplin kerja guru yang harus diterapkan.

Penulis bertanya. Apakah pemberian insentif kepada para guru yang berprestasi telah dilakukan ?

Kepala sekolah menjawab. “ Sudah dilakukan, seperti halnya pemberian surat penghargaan, tapi ini semua belum dilaksanakan sepenuhnya.

Penulis bertanya. Apakah bapak juga telah berusaha untuk selalu mengembangkan promosi penghargaan kepada guru yang berprestasi ?

Kepala sekolah menjawab. “ Ada usaha kesitu, promosi ini disampaikan pada saat rapat.

Penulis bertanya. Apakah bapak sudah mengenalkan standartingkah laku disiplin kerja guru ?.

Kepala sekolah menjawab.” Saya telah mengenalkan standar tingkah laku disiplin kerja guru. Karena dengan mengenalkan standar tingkah laku disiplin kerja para guru akan lebih tahu bagaimana sebaiknya ia melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah sebelum guru-guru tersebut melakukan kesalahan.²⁴

b. Data Angket

Angket adalah pengamatan melalui penyebaran beberapa pertanyaan kepada responden tentang usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar. Adapun indikator-indikator usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru antara lain :

- 1) Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru
- 2) Kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar.
- 3) Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada guru.
- 4) Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru.
- 5) Kepala sekolah melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan para guru.
- 6) Kepala sekolah mengadakan perbaikan terhadap kerja guru.
- 7) kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kerja guru.

²⁴, Sofyan, Kepala Sekolah SLTPN 5 Kampar, *Wawancara*, tanggal 10-18 Desember.

- 8) Kepala sekolah emberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin.
- 9) Kepala sekolah berupaya memberikan insentif terhadap guru yang disiplin.
- 10) Kepala sekolah berusaha mengembangkan jenis promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.

Berikut ini akan disajikan data-data dari hasil angket tentang usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru, sebagaimana table di bawah ini.

TABEL IV. 4

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MEMBERIKAN BIMBINGAN KURIKULUM SEBELUM
PROSES BELAJAR MENGAJAR**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	20	83,33%
B	Sering	4	16,67%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Perna	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah telah berusaha memberi bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar? Responden menjawab, selalu dua puluh orang atau 83,33%, sering empat orang atau 16,67%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara kebutuhan para guru untuk mendapatkan bimbingan kurikulum terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara kebutuhan para guru untuk mendapatkan bimbingan kurikulum belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara kebutuhan para guru untuk mendapatkan bimbingan kurikulum belum kadang-kadang, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara kebutuhan para guru untuk mendapatkan bimbingan kurikulum tidak pernah dilakukan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. 5

**USAHA KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN DORONGAN
SEMANGAT KERJA GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	24	100%
B	Sering	0	0
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden menjawab selalu 24 orang atau 100%, sedangkan sering, kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan dorongan semangat kerja telah terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan dorongan semangat kerja belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan dorongan semangat kerja belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan dorongan semangat kerja tidak pernah dilakukan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. 6

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MELAKUKAN PENILAIAN TERHADAP PRILAKU
KERJA GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	18	75%
B	Sering	6	25%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu delapan belas orang atau 75%, sering enam orang atau 25%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru, dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara nilai hasil kerja terdata secara akurat, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara nilai hasil kerja belum sepenuhnya terdata secara akurat, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara nilai hasil kerja belum terdata secara akurat, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara nilai hasil kerja yang diharapkan para guru tidak pernah diperhatikan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV.7

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MELAKUKAN PEMBINAAN UNTUK MENINGKATKAN
KEMAMPUAN GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	21	87,5%
B	Sering	3	12,5%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu dua puluh satu orang atau 87,5%, sering tiga orang atau 12,5%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara kemampuan guru semakin meningkat, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara kemampuan guru belum sepenuhnya meningkat, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara kemampuan guru belum meningkat, dikatakan kadang-kadang dan sedang.

- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara kemampuan guru tidak pernah dilakukan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. 8

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	24	100%
B	Sering	0	0
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu dua empat orang atau 100%, sering, kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara usaha memotivasi kegiatan kerja guru telah terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara usaha memotivasi kegiatan kerja guru belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.

- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara usaha memotivasi para guru dalam berbagai kegiatan belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara keinginan guru untuk termotivasi dalam berbagai kegiatan tidak pernah diperhatikan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. 9
JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MEMBERIKAN HUKUMAN TERHADAP GURU YANG TIDAK
BERDISIPLIN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	19	79,17%
B	Sering	5	20,83%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu sembilan belas orang atau 79,17%, sering lima orang atau 20,83%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru, dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara pemberian hukuman bagi guru yang tidak disiplin telah terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.

- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara pemberian hukuman bagi guru yang tidak disiplin belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara pemberian hukuman bagi guru yang tidak disiplin belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara pemberian hukuman bagi guru yang tidak disiplin tidak pernah diperhatikan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. 10

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MENGADAKAN PERBAIKAN TERHADAP KERJA GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Sangat Sering	13	54,17%
B	Sering	11	45,83%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu ada tiga belas orang atau 54,17%, sering sebelas orang atau 45,83%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan terhadap kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mengadakan perbaikan terhadap kerja guru selalu dilakukan, sementara alternative-alternatif yang diharapkan para guru terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mengadakan perbaikan kerja guru sering dilakukan, sementara alternatif-alternatif yang diharapkan para guru belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mengadakan perbaikan terhadap kerja guru kadang-kadang dilakukan, sementara alternatif-alternatif yang diharapkan para guru belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mengadakan perbaikan terhadap kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara alternatif-alternatif yang diharapkan para guru tidak pernah diperhatikan, dikatakan tidak pernah dan buruk.

TABEL IV. II

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP KERJA GURU**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	24	100 %
B	Sering	0	0
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu dua empat orang atau

100%, sering, kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara pengawasan terhadap kerja guru terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara pengawasan terhadap kerja guru belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara pengawasan terhadap kerja guru belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, pengawasan terhadap kerja guru belum terpenuhi, dikatakan tidak pernah dan sangat buruk.

TABEL IV. 12
JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
MEMBERIKAN INSENTIF TERHADAP GURU
YANG BERDISIPLIN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Sangat Sering	17	70,83%
B	Sering	7	29,17%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu ada tujuh belas orang atau 70,83%, sering tujuh orang atau 29,17%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru, dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan insentif telah terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan insentif belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.
- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan insentif belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan insentif tidak terpenuhi, dikatakan tidak pernah dan sangat buruk.

TABEL IV. 13

**JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN JENIS PROMOSI
PENGHARGAAN KEPADA GURU
YANG BERDISIPLIN**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (P)
A	Selalu	15	62,5%
B	Sering	9	37,5%
C	Kadang-kadang	0	0
D	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		17	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban dari apakah kepala sekolah? Responden menjawab, selalu lima belas orang atau 62,5%, sering sembilan orang atau 37,5%, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada yang menyatakan.

Untuk mengetahui tingkat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru , dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru selalu dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan informasi penghargaan telah terpenuhi, dikatakan selalu dan sangat baik.
- 2) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru sering dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan informasi penghargaan belum sepenuhnya terpenuhi, dikatakan sering dan baik.

- 3) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru kadang-kadang, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan informasi penghargaan belum terpenuhi, dikatakan kadang-kadang dan sedang.
- 4) Apabila usaha dalam mendisiplinkan kerja guru tidak pernah dilakukan, sementara keinginan para guru untuk mendapatkan informasi penghargaan tidak pernah diperhatikan, dikatakan tidak pernah dan buru

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SLTPN 5 Kampar. Kepala sekolah menyatakan, bahwa faktor yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru adalah sebagai berikut:

a. Adanya Tanggung Jawab Seorang Guru

Para guru telah mempunyai rasa tanggung jawab penuh untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yang hal ini mengakibatkan dampak positif bagi kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru.

b. Orang Tua Siswa

Faktor ketetapan waktu yang perlu diperhatikan oleh pendidik ialah bahwa ia tidak salah waktu dalam melakukan usahanya.

c. Perhatian Pemerintah

Adanya perhatian pemerintah untuk dapat memberikan bantuan untuk kesejahteraan guru, sehingga kepala sekolah mudah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru.

d. Lingkungan dan Masyarakat

Lingkungan sekolah strategis dan mudah untuk di jangkau serta tingginya perhatian masyarakat setempat terhadap pendidikan yang telah turut serta memberikan bantuan untuk pembangunan kantor dan dukungan terhadap guru yang berprestasi dalam menjalankan kinerjanya sebagai pendidik.

C. Analis Data

Untuk menganalisa data-data yang telah terkumpul dari responden melalui teknik pengumpulan data yang penulis gunakan melalui wawancara, angket dan dokumentasi. Sebagaimana yang telah penulis jelaskan pada bab metode penelitian, bahwa pengelolaan data disini penulis akan menggunakan cara pengelolan data dengan deskriptif kualitatif persentase, terkecuali untuk wawancara.

Pada teknik pengumpulan data ini, penulis akan menganalisa data-data yang telah terkumpul untuk dipersentasekan, setelah hasil didapatkan, penulis akan memberikan interpretasi dengan kalimat-kalimat yang tersusun.

Dalam angket penulis menempatkan empat option jawaban yaitu, selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah dari masing-masing option diberi bobot sebagai berikut :

1. Apabila selalu memberikan kedisiplinkan nilai bobotnya (4)
2. Apabila sering dalam mendisiplinkan nilai bobotnya (3)
3. Apabila usaha untuk mendisiplinkan kadang-kadang nilai bobotnya (2)
4. Apabila tidak pernah melakukan usaha untuk mendisiplinkan nilai bobotnya (1)

Kemudian data dipersentasekan dengan menetapkan ukuran-ukuran sebagaimana yang telah penulis paparkan pada bab III anantara lain adalah sebagai berikut:

81 sampai 100 %	: sangat baik
61 sampai 80 %	: baik
41 sampai 60 %	: sedang
21 sampai 40 %	: buruk
0 sampai 20 %	: buruk sekali ²⁵

1. Analisis Data Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Guru

a. Data yang berasal dari Wawancara

Setelah penulis mengadakan wawancara dengan responden yang menjadi subjek penelitian, dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden dapat diperoleh bahwa pertanyaan yang pertama yang berkenaan dengan apakah kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar dikatakan lemah, sebab seharusnya kepala sekolah tidak hanya mengandalkan pemerintah untuk

²⁵ Ridwan, *Loc. Cit.*

selalu memberikan bimbingan kurikulum, namun kepala sekolah itu sendiri harus mampu memberikan bimbingan dan pengarahan sebelum proses belajar mengajar sehingga dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan bersama. Sebab para guru tersebut belum sepenuhnya dapat menelaah atau belum mengerti sepenuhnya tentang pengembangan kurikulum itu sendiri. Untuk itulah kepala sekolah harus mempunyai wawasan atau kemampuan yang luas tentang bagaimana menyelenggarakan pendidikan dengan baik.

Selanjutnya pada permasalahan pemberian dorongan semangat kerja responden menjawab, juga telah diberikan, namun menurut penulis hal itu belum memenuhi rumusan yang telah penulis rumuskan.

Selanjutnya dalam pandangan penulis tentang usaha kepala sekolah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para guru dapat dikatakan dapat dikatakan kuat, sebab dengan selalu melihat tentang kelengkapan administrasi para guru sebelum menuju ruang kelas masing-masing akan menunjukkan kesungguha kepala sekolah dan para guru akan selalu berusaha untuk memenuhi semua keperluan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar dan akan meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik.

Selanjutnya pada pertanyaan keempat dapat dianalisis bahwa usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan kinerjanya sebagai pendidik, dapat dikatakan kuat. Namun selain mengikutsertakan penataran yang

dilaksanakan dispora, hendaknya kepala sekolah juga selalu mengadakan pembinaan secara terus menerus, sebab tanpa adanya usaha untuk selalu melakukan pembinaan, para guru tidak akan merasa termotivasi dan semangat dalam menjalankan kinerjanya. Selain itu tanggung jawab kepala sekolah harus mampu membina dan mengarahkan para bawahannya agar bekerja dengan baik dan penuh semangat.

Kemudian pada permasalahan yang ke lima responden menjawab juga telah dilaksanakan dengan menjalin kerja sama dengan para guru, komite, wali murid dan bahkan masyarakat. Dengan demikian hal ini telah memenuhi rumusan dan dapat dikatakan kuat dalam menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan sekolah.

Selanjutnya pada pertanyaan yang ke enam responden mengatakan usaha untuk mengajak saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kemampuan para guru telah dilaksanakan sebulan sekali, dan menurut penulis hal ini belum dikatakan maksimal sebab para guru prinsipnya selalu mengharapkan masukan dan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja sebagai pendidik.

Kemudian menurut responden usaha dalam memberikan pelayanan keamanan kepada para guru telah dilakukan dengan memagar sekolah dan tidak membolehkan keluar lokasi sekolah, namun menurut penulis ini belum memenuhi rumusan-rumusan yang penulis konsep teoritis.

Berdasarkan pertanyaan yang berkenaan dengan sarana prasarana. Dapat diperoleh jawaban, sarana prasarana belum terpenuhi, menurut

pengamatan penulis bahwa kebutuhan para guru untuk menjalankan proses pekerjaan masih belum terpenuhi secara maksimal. Adapun faktor penyebab kurang tercapainya dari jawaban responden adalah masalah pendanaan.

Selanjutnya usaha kepala sekolah dalam pemberian insentif kepada guru yang berprestasi juga sudah dilakukan, dengan memberikan piagam, namun menurut penulis hal itu menunjukkan langkah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebab para guru tidak hanya mengharapkan piagam.

Kemudian pada permasalahan yang terakhir responden menjawab sudah dilaksanakan dengan cara mengumumkan melalui rapat, menurut pengamatan penulis hal tersebut belum terlihat adanya promosi melalui pengumuman maupun media lain, disamping itu tidak adanya arsip tentang promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SLTPN 5 Kampar. Bahwa dari sepuluh pertanyaan yang penulis tanyakan kepada kepala sekolah, telah terjawab secara keseluruhan, namun dari masing-masing jawaban belum sepenuhnya dilaksanakan.

b. Analisa Data Angket

Adapun data tentang usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru melalui angket yang telah diisi oleh 24 orang guru, sebagaimana yang terlihat dalam lembaran angket.

TABEL IV. 14

**REKAPITULASI JAWABAN GURU TERHADAP USAHA KEPALA
SEKOLAH DALAM MENDISIPLINKAN KERJA GURU DI SLTP
NEGERI 5 KAMPAR KECAMATAN RUMBIO JAYA
KABUPATEN KAMPAR**

TBL	A		B		C		D		JUMLAH	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
V.I	20	83,33%	4	16,67%	0	0	0	0	24	100%
V.2	24	100%	0	0	0	0	0	0	24	100%
V.3	18	75%	6	25%	0	0	0	0	24	100%
V.4	21	87,5%	3	12,5%	0	0	0	0	24	100%
V.5	24	100%	0	0	0	0	0	0	24	100%
V.6	19	79,17%	5	20,83%	0	0	0	0	24	100%
V.7	13	54,17%	11	45,83%	0	0	0	0	24	100%
V.8	24	100%	0	0	0	0	0	0	24	100%
V.9	17	70,83%	7	29,17%	0	0	0	0	24	100%
V.10	15	62,5%	9	37,5%	0	0	0	0	24	100%
JLH	195	812,50%	45	187,5%	0	0	0	0	240	100%

Dan dapat dilihat dari tabel rekapitulasi jawaban guru tentang usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru. Dari rekapitulasi tabel angket tersebut dapat diketahui masing-masing alternatif jawaban, yakni :

Untuk alternatif jawaban selalu sebanyak = 195 (812,50%)

Untuk alternatif jawaban sering sebanyak = 45 (187,50%)

Untuk alternatif jawaban kadang-kadang = 0

Untuk alternatif jawaban tidak pernah = 0

Adapun langkah selanjutnya hasil ini dikaitkan dengan bobot yang ada, untuk masing-masing alternative jawaban dapat dilihat sebagai berikut :

Untuk alternatif jawaban selalu sebanyak = $195 \times 4 = 780$

Untuk alternatif jawaban sering sebanyak = $45 \times 3 = 135$

Untuk alternatif jawaban kadang-kadang $= 0 \times 2 = 0$

Untuk alternatif jawaban tidak pernah $= \frac{0}{240} \times 1 = \frac{0}{915}$

Kemudian angka 240 dikaitkan dengan alternatif jawaban, berhubung alternatif jawaban 4. Dengan demikian $240 \times 4 = 960$. Selanjutnya angka tersebut dibandingkan dan dikaitkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan demikian maka dapat diperoleh persentase sebagai berikut:

$$P = \frac{915}{960} \times 100 \%$$

$$P = 95,31 \%$$

Selanjutnya, dari hasil tersebut diatas 95,31% ini dapat dikategorikan usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar dikategorikan sangat kuat hal ini berada dilihat dari ketentuan-ketentuan yang telah penulis tetapkan pada bab III antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dikategorikan sangat baik apabila mencapai angka 81-100 %.
- b. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dikategorikan sangat baik apabila mencapai angka 61-80%.
- c. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dikategorikan sedang apabila mencapai angka 41-60 %.

- d. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dikategorikan buruk apabila mencapai angka 21-40 %.
- e. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru dikategorikan sangat buruk sekali apabila mencapai angka 0-20 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja para guru dikategorikan maksimal karena dari hasil akhir pengamatan data dari lapangan menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh sebesar 95,31%, persentase ini berada pada kategori sangat baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Kerja Guru

- 1) Solidaritas sesama guru cukup tinggi.
- 2) Adanya bantuan-bantuan yang diberikan dari dinas pendidikan.

Adapun yang menjadi faktor penghambat usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru sebagai berikut :

- 1) Guru kurang bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar.
- 2) Kemauan sebagian besar guru untuk menambah wawasan kurang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5

Kampar adalah sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.
- b. Kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar.
- c. Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada guru.
- d. Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru.
- e. Kepala sekolah melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan para guru.
- f. Kepala sekolah mengadakan perbaikan terhadap kerja guru.
- g. kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kerja guru.
- h. Kepala sekolah memberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin.
- i. Kepala sekolah berupaya memberikan insentif terhadap guru yang disiplin.
- j. Kepala sekolah berusaha mengembangkan jenis promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.

Karena itu disimpulkan bahwa usaha kepala sekolah dalam mendidplinkan kerja guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya tergolong baik. Secara kuantitatif persentase diperoleh 95, 31%.

2. Faktor pendukung usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya perhatian pemerintah terhadap pendidikan terutama tentang kesejahteraan para guru.
 - b. Tingginya rasa tanggung jawab guru SLTPN 5 Kampar untuk menjalankan kinerjanya sebagai pendidik.
 - c. Adanya dukungan wali murid untuk turut serta mewujudkan kesejahteraan guru.

B. Saran

Setelah diketahui hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di SLTPN 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar, maka penulis mempunyai beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah SLTPN 5 Kampar, penulis menyarankan bahwa usaha untuk mendisiplinkan kerja guru yng mengajar di sekolah tersebut sangat diperlukan, karena tanpa adanya usaha untuk mendisiplinkan kerja guru, pendidikan tidak terlaksana dengan baik dan tujuan sekolah tidak akan tercapai.

2. Diharapkan kepada guru agar dapat menjalankan tugasnya secara ikhlas dan penuh semangat sebagaimana yang telah disampaikan oleh kepala sekolah, agar nantinya kemampuan/prestasi para siswa semakin meningkat serta tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
3. Penulis juga mengharapkan kepada semua pihak, baik sekolah, wali murid, komite, masyarakat maupun pihak lain yang berwenang agar dapat bekerja sama untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan akan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2004, *Dasar-Dasar Supervisi*, PT Kencana cipta : Jakarta
- Arikunto Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, PT Reneka Cipta : Jakarta
- Baharuddin, 2007, *Supervisi dan Pengajaran*, Rasindo Malang : Malang
- Fatah nanang, 2004, *landasan manajemen pendidikan*, PT Remaja Rosda Karya: Bandung
- Imran Ali, 1995, *Pembinaan Guru di Indonesia*, PT Dunia Pustaka Jaya : Jakarta
- Indrafahrudi Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah*, Ghalia Indonesia : Bogor
- Multasa, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Nawawi Hadari, 1981, *Administrasi Pendidikan*, Gunung Agung : Jakarta.
- Nurgiantoro brhan, 2001, *Peneliain dalam Pengajaran Bahasa Inonesia*, BPFE : yogyakarta
- Poerwadarminto, 1985, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PT Balai Pustaka : Jakarta.
- Purwanto Ngalim, Sutadji Djojopranoto, 1996, *Administrasi Pendidikan*, PT Mutiara Sumber Wijaya, Jakarta.
- Ridwan, 2003, *Skala Pengukuran Varaibel-Variabel Penelitian*, Alfabeta : Bandung.
- Soemanto Wasti, *Petunjuk Untuk Pembinaan Pendidikan Usaha Nasional* : Surabaya.
- Sanjaya Wina, 2008, *Strategi Pembelajaran Berarientasi Standar Proses Pendidikan*, Kencana : Jakarta.
- Tu'u Tulus, 2004, *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa*, PT Gramedia Widia Sarana Indonesia : Jakarta

Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Raja Grafindo
Persada : Jakarta